



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

Zuzi Yanira Vela Valverde

**ASESOR:**

Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicometría

**TARAPOTO – PERÚ**

**2019**

## Página del jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ZUZU YANIRA VELA VALVERDE cuyo título es: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO EN DOCENTES DEL DISTRITO DE JUANJUÍ, 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16, DIECISEIS.

Tarapoto, 11 de octubre de 2017

  
**Mg. Dione Francis Marin Puelles**  
**Psicólogo**  
**C.Ps.P. 9711**  
 .....  
 Mg. Dione Francis Marin Puelles  
 PRESIDENTE

  
**Mg. Johanna Flores Tapullima**  
**PSICOLOGA**  
**C.Ps.P. 17526**  
 .....  
 Mg. Johanna Flores Tapullima  
 SECRETARIO

  
**Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban**  
**PSICÓLOGO**  
**C.Ps.P. 17119**  
 .....  
 Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban  
 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

## **Dedicatoria**

Dedicado a mis padres por su apoyo incondicional en todo este camino para lograr alcanzar mi carrera profesional, a mi hija por ser la razón principal para esforzarme cada día, a mi esposo por acompañarme con amor y sostenerme en todo momento, y a mis docentes por su guía continua en esta investigación ya que sin ellos no hubiera tenido el soporte necesario para este estudio.

## **Agradecimiento**

Agradecida a Dios, en primer lugar por iluminarme en este proceso y ser capaz de superar dificultades que se presentaron, a mis padres quienes son mi motivo para alcanzar las metas trazadas y a los directores de las diferentes instituciones educativas quienes facilitaron la aplicación de este estudio en la población determinada.



### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, **ZUZI YANIRA VELA VALVERDE**, identificada con DNI N°46766924, estudiante del programa de psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada **“Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí, 2017”**;

#### **Declaro bajo juramento que:**

La tesis presentada a continuación es resultado de mi esfuerzo y dedicación, por cuanto soy el autor.


Al realizarla, he tomado en cuenta y aplicado los lineamientos internacionales sugeridos por la Asociación Psicológica Americana [APA] para citar y referir las fuentes revisadas.

Es producto de estudio resiente y no ha sido previamente presentado para otro fin, por lo que no ha sido objeto de autoplagio.

Los resultados obtenidos, son producto de la recolección y sincera participación de los sujetos detallados en la muestra, sin llegar a falsear, duplicar o llenar datos de dudosa existencia.

Por cuanto, dando fe de ello, me hago responsable de las consecuencias que se deriven respecto al incumplimiento de alguno de los puntos señalados, según lo señalado en la la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 11 de octubre de 2017

  
.....

**Vela Valverde, Zuzi Yanira**

**D.N.I. 46766924**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador, cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Propiedades Psicométricas del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes del distrito de Juanjuí, 2017”, con el propósito de optar el título profesional en Psicología.

La investigación está dividida en siete capítulos:

**I. INTRODUCCIÓN.** Donde se redacta la problemática que motiva al estudio, las investigaciones llevadas a cabo hasta la fecha en relación a las variables, los modelos y teoría que fundamentan el trabajo, así como, lo que se pretende lograr al ejecutar el estudio y la relevancia de llevarlo a cabo.

**II. MÉTODO.** Se presenta en este apartado: el diseño por medio del cual se llevará a cabo el estudio, la Operacionalización de las variables, el conjunto de elementos que forman parte de la población, así como, el grupo seleccionado para muestra. También, se presenta el tipo de técnica para recolectar datos y los instrumentos que se utilizarán como medio, descritos y detallados en función de uso y propiedades psicométricas. Finalmente, se presentan los métodos con los que se analizarán los datos obtenidos y los lineamientos éticos que regularán.

**III. RESULTADOS.** Se presentan las evidencias basadas en el contenido, evidencias basadas en la estructura interna y normas del instrumento.

**IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

**V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

**VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

**VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

## Índice

Pagina del jurado.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	x
Abstrac.....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos Previos .....	14
1.3. Teoría relacionada con el tema .....	16
1.4. Formulación del Problema.....	24
1.5. Justificación del Estudio .....	25
1.6. Objetivos:.....	26
II. MÉTODO.....	12
2.1.Diseño de Investigación .....	27
2.2. Variables, operacionalización .....	27
2.3. Población y muestra .....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad .....	29
2.5. Método de Análisis de datos .....	30
2.6. Aspectos éticos .....	30
III. RESULTADOS .....	31
IV. DISCUSIÓN.....	38

V. CONCLUSIONES .....	42
VI. RECOMENDACIONES .....	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

## ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumento para fines específicos de la Validación de Contenido

Ficha técnica

Protocolo final

Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica

Constancias de autorización donde se ejecutó la investigación

Acta de aprobación de originalidad de tesis

Escaneado del porcentaje de turnitin

Acta de aprobación de la tesis

Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

Autorización de la versión final del trabajo de investigación

## Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables e indicadores .....	27
Tabla 2. Distribución numérica de la población de docentes de las instituciones educativas del distrito de Juanjuí. ....	28
Tabla 3. Evidencias de validez basadas en el contenido de los ítems, por medio de criterio de jueces, del Cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo. ....	31
Tabla 4. Evidencias de validez basadas en el contenido de las escalas, por medio de criterio de jueces, del Cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo. ....	32
Tabla 5. Extracción de factores por método de componentes principales y rotación Varimax, de los ítems del cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo. ....	33
Tabla 6. Coeficientes de confiabilidad del Cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo.....	34
Tabla 7. Análisis de la homogeneidad de los ítems y el coeficiente de fiabilidad si se elimina el ítem, del Cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo. ....	35
Tabla 8. Normas Percentilares generales del cuestionario de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí.....	36
Tabla 9. Puntos de cortes categorizados en los percentiles para evaluar los niveles de cuestionario de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí.....	37

## **Resumen**

Se orientó esta investigación en la revisión de evidencias de validez del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo. La muestra estuvo representada por 242 docentes de instituciones educativas de Juanjuí. Se guio la investigación por medio del diseño psicométrico y se recolectaron los datos por medio del cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo [CESQT], creado por Pedro R. Gil-Monte. Los resultados obtenidos señalan que el instrumento respalda su validez en fuentes basadas en el contenido, donde los ítems obtuvieron valores  $v$  de Aiken que aceptables en la medida de la relevancia. También, respalda su validez en fuentes basadas en la estructura interna. Por un lado, el análisis factorial exploratorio obtuvo la misma estructura de 4 factores planteados por el creador de la prueba, explicando más del 50% de la variabilidad del instrumento y cargando en sus factores con pesos por sobre .50. Por otro lado, la medida de la confiabilidad evidenció que el cuestionario mide consistentemente el constructo, con valores alfa que superan el .70. Finalmente, se elaboraron baremos de tipo percentil, que faciliten la interpretación de las puntuaciones al aplicarse el cuestionario.

Palabras claves: Cuestionario para evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo, validez, confiabilidad, normas.

## **Abstract**

This research was oriented in the review of evidence of validity of the questionnaire for the evaluation of the burn syndrome by work. The sample was represented by 242 teachers of educational institutions of Juanjui. The research was guided by the psychometric design and the data were collected through the questionnaire for the evaluation of the Burn-for-Work Syndrome CESQT, created by Pedro R. Gil-Monte. The results obtained indicate that the instrument supports its validity in sources based on the content, where the items obtained values  $v$  of Aiken that acceptable to the extent of the relevance. It also supports its validity in sources based on internal structure. On the one hand, the exploratory factor analysis obtained the same structure of 4 factors: Illusion for work, mental wear, indolence and guilt, raised by the creator of the test, explaining more than 50% of the variability of the instrument and loading in its Factors with weights above .50. On the other hand, the reliability measure evidenced that the questionnaire consistently measures the construct, with alpha values that exceed .70. Finally, percentile type scales were developed, which facilitated the interpretation of the scores when the questionnaire was applied.

**Keywords:** Questionnaire for the evaluation of burn syndrome by work, validity, reliability, norms.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

La ciencia, tecnología, sociedad, educación y otros aspectos, durante las últimas décadas han sido agentes de cambios acelerados, trayendo consigo la necesidad de generar nuevas capacidades de afrontamiento y adaptabilidad; así como habilidad para valerse de sí mismo y tener iniciativa (Serrano, 2012). Consigo, también se ha originado que las personas aumenten su preocupación por generar niveles altos de competitividad y especialización, con el propósito de estar al ritmo de los cambios que demanda el entorno.

Ante esto, es necesario considerar que los todo colaborar, incluyendo educadores, con la reforma educativa también están involucrados en la necesidad de generar cambios, que si bien es cierto tienen un aspecto positivo para un país, sus efectos negativos se reflejan en los mismos maestros, quienes por la constante preocupación llegan a desarrollar problemas de salud, tales como estrés, ansiedad, dificultades para dormir y la poca tolerancia a la frustración lo cual afecta directamente el desempeño laboral dentro de las instituciones educativas (Cavajal, Bobadilla, Rebolledo & Roa 2009).

Estos factores han originado diversas consecuencias en los trabajadores de todas las empresas, uno de los cuales es el desgaste ocupacional, el cual según Uribe (2010) es un fenómeno social estudiado desde hace 30 años, pero que en la actualidad pocas empresas se comprometen a brindar mejores ambientes laborales para sus trabajadores, considera que el desgaste ocupacional o el burnout es estrés acumulado que se presenta aun cuando el trabajador ya no está frente a un estímulo estresante y puede hacer que una persona no sienta deseos de realizar sus actividades, se deprime y tenga cambios de humor lo cual afecta su calidad de vida generando diversas enfermedades.

Arce (2015) manifiesta que en Colombia durante el 2014 el 48% de licencias médicas se debieron a dificultades asociadas al desempeño laboral, en el Perú se va evidenciando que 58% sufre de estrés; en Argentina a fines de 2014 se reveló que



80% de los trabajadores padecía estrés laboral. Lo cual muestra que esta es una problemática que afecta a diversos trabajadores a nivel mundial.

Roig (2014) considera que el desgaste ocupacional en el Perú causa angustia y ansiedad, ataques de pánico, intolerancia, problemas físicos como gastritis, sudoración y depresión lo cual genera una serie de procesos que desencadena en una baja productividad en el centro laboral. Tineo (2013) refiere que en Lima durante el año escolar 2013 se detectó que aproximadamente 87 mil docentes presentaban síntomas de ansiedad y estrés relacionados al desgaste ocupacional; de igual manera Cabanillas (2012) manifiesta que durante el año 2011 se concluyó que cerca del 92% de los trabajadores peruanos sufre de desgaste ocupacional, lo cual genera descontento, irritación, ansiedad y estrés, esto a su vez genera creencias relacionadas a las actividades que realiza dentro de la empresa calificándolas como sin sentido y pérdida de tiempo lo cual tendrá un impacto negativo en su productividad.

Ante esta problemática, en la actualidad se aprecia que en el distrito de Juanjuí no se han realizado investigaciones con relación a la variable en estudio, es por ello que no se evidencian publicaciones ni resultados sobre éste; sin embargo para obtener información se realizó una entrevista corta a ciertos docentes de la zona, encontrando la manifestación de algunos síntomas como cansancio corporal, dolores musculares, deseos de pasar el menos tiempo posible en un salón de clases, trayendo como resultado reacciones adversas hacia los estudiantes, siendo fríos, déspotas, distantes y hasta en ocasiones lesivos. Por todo ello se considera importante poder realizar la presente investigación.

El síndrome de burnout, de estar quemado o desgaste laboral, es un fenómeno para el cual se han creado diversos instrumentos de medida, siendo uno de los más reconocidos el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson, elaborado en 1981, el cual mide la percepción de la realización personal, el agotamiento emocional y la despersonalización. Pero, existen también el Inventario de Burnout de Copenhague en cuyo protocolo se reportan medidas de tres formas de burnout, una vinculado a las emociones, otro vinculado al entorno laboral mismo y el último diseñado

específicamente para personal que ofrece servicio directo a personas; además, del Cuestionario de Burnout de Measure en cuyo protocolo se valora a este fenómeno en un modelo tridimensional: cansancio del estado físico, del estado afectivo y cognitivo.

Ante esto, para la presente investigación se buscó adaptar el CESQT, el cual es un test para medir el síndrome de estar quemado producto de actividades laborales, elaborado por Gil-Monte; cuya estructura es base de un modelo de 4 factores con 20 reactivos distribuidos en ellos: Primero, cansancio de la psiquis; Segundo, optimismo por las labores; Tercero, apatía; Cuarto, sentimientos de culpa. El cuestionario posee una adecuada validez, confiabilidad y normas por sexo y profesión; lo cual la convierte en un instrumento útil para la medición del desgaste ocupacional.

Basándose en la sintomatología encontrada en los docentes a nivel nacional e internacional, se consideró necesario revisar las cualidades de medida de una prueba del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en una muestra de maestros del distrito de Juanjuí, lo que contribuye a la medición adecuada de los niveles de estrés que puedan llegar a experimentar los trabajadores de las diversas instituciones educativas.

## **1.2.Trabajos Previos**

Es necesario recalcar en este apartado, que el síndrome de quemarse por el trabajo no es una variable nueva en el campo de la psicometría, ya que existen otros instrumentos contruidos con tal fin. No obstante, el instrumento en estudio, es revisado en base a evidencias psicométricas por primera vez en la realidad peruana.

### **A nivel internacional**

Gil-Monte (2011). En su trabajo de investigación titulado: *Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo, Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional*. (Tesis de pregrado). Universidad de Valencia, Madrid, España. Concluyó que:

- Una muestra de estudio a 420 especialistas cuya actividad es atender a pacientes con discapacidad psíquica. Al analizar los datos recabados identifiqué valores aceptables sobre la validez de contenido de los 20 ítem que forman parte del test ( $V > .80$ ). Luego, con respecto a la validez del constructo, la varianza explicada por los 4 factores del test, explican 56 % de la varianza global, siendo esta aceptable respecto a lo que evalúa el CESQT. Además el nivel de confiabilidad alcanzado por los 4 factores fue superior a .71 (Factor indolencia) llegando hasta .81 (factor culpa).
- Además, el procedimiento de evaluación implicó realizar una evaluación en dos fases: Fase 1 (F1) y fase 2 (F2), luego se revisó la relación entre estas, encontrándose satisfactoria en la dimensión ilusión para el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa, cada dimensión con valores de relación  $r > .60$ ,  $p < .01$ . En relación a la validez de contenido se aprecian valores mayores a .80 para las escalas ilusión por el trabajo, indolencia y desgaste psíquico; y la dimensión culpa presenta valores mayores a .85. En relación a la validez de constructo los cuatro componentes explican el 56,05% de la varianza total de los datos. Presenta una confiabilidad de .74 para la escala global; para cada dimensión los siguientes valores: para ilusión por el trabajo un Alpha de 0,75, para la dimensión de desgaste psíquico un Alpha de 0,80, en la dimensión de indolencia un Alpha de 0,71 y para la dimensión de culpa un Alpha de 0,81.

Gil monte y Noyola (2011). En su trabajo de investigación titulado: *Estructura factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en maestros mexicanos de educación primaria, Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional*. (Tesis de pregrado). Universidad de Valencia (España), Universidad Autónoma de Aguascalientes, Distrito federal, México. Concluyó que:

- En base a sus cualidades métricas, en una muestra de 659 profesores, los resultados correspondientes a la validez del constructo, llevada a cabo por medio de análisis factorial confirmatorio, indicaban un buen ajuste del modelo de 4 factores ( $GFI = .93$ ,  $RMSEA = .04$ ,  $CFI = .94$ ,  $NNFI =$

.94) y la confiabilidad obtenida fue aceptable: .77 para la escala Ilusión por trabajo, .85 desgaste psíquico, .68 Indolencia y .77 para la escala Culpa.

### **1.3. Teoría relacionada con el tema**

#### **1.3.1. Definición del constructo: Síndrome de quemarse por el trabajo**

Burnout, considerado como desgaste profesional, se describe inicialmente por Herbert Freudenberger en el año de 1974, en su trabajo observó que el personal del centro médico dónde trabajaba, había cambiado su actitud hacia el trabajo desarrollando síntomas de ansiedad y depresión, los cuales afectaban considerablemente el desempeño laboral generando que la empresa comenzará a presentar dificultades en la interacción con los clientes y para poder alcanzar las metas establecidas (Bosqued, 2008).

Maslach y Jackson (1981, citado por Olivares & Gil-Monte, 2009), definen al Burnout siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos: Agotamiento emocional, es decir, cuando existe un ambiente en la que el trabajador se sienta agotado emocional y afectivamente; despersonalización, el trabajador desarrolla sentimientos y actitudes negativas hacia las personas de su entorno, sobre todo de carácter cínico; Baja realización personal, cuando el trabajador hace una evaluación negativa de su trabajo y habilidad profesional.

Para Uribe, el desgaste ocupacional hace referencia al resultado negativo de la interacción constante, frecuente, “estresante”, de un profesional con los usuarios que reciben su servicio (2010). Al describir a este fenómeno se debe citar a una pérdida de la capacidad cognitiva y el desarrollo por el contrario de reacciones impulsivas sin justificación, con dirección a los usuarios.

Cherniss (1980, citado en Gil-Monte & Peiró, 1999), habla del Burnout, como gama de conductas negativas que gestan los profesionales en su vida personal y como responsables de un servicio, en muchos de los

casos desarrollados en contextos donde existen excesivas y frustrantes cargas laborales.

Por otra parte, Längle (2010) considera al Burnout como una disminución en el sentido existencial puesto que se caracteriza por un sentimiento de vacío y falta de propósito, que está acompañado por síntomas físicos. Indica que las causas que predominan en el síndrome son de carácter existencial y que aquellos individuos con una búsqueda superior egoísta y con deseos de aceptación social altos suelen ser los trabajadores latentes.

Finalmente, desde la perspectiva de Gil-Monte (2011), autor del cuestionario de quemarse por el trabajo y quien es objeto de este estudio; este fenómeno tiene su aparición en el contacto de los profesionales con los usuarios de un determinado servicio, como una reacción de tipo psicológica al proceso fisiológico denominado estrés, pero con una intensidad mucho más excesiva; sus manifestaciones pueden apreciarse en el ámbito emocional e interpersonal. El mismo autor identificó una serie de indicadores respecto al síndrome de quemarse en el trabajo, señalando que los colaboradores podrían presentar pérdida gradual de habilidades cognitivas, el encanto de realizar sus labores, pérdida de la identificación con su especialidad, estados emocionales inestables, atención deficiente a los usuarios y compañeros (atención despótica, carente de cordialidad, iniciativa y ocasiones con agresividad); además de frecuentes sentimiento de culpabilidad, por sus acciones.

### **1.3.2. Modelos teóricos que explican el SQT**

#### **A. Modelos sociales**

Bajo este modelo encontramos tres grupos:

El primer grupo se basa en la teoría sociocognitiva del yo, recogiendo los postulados de Albert Bandura, explicando el Burnout mediante las capacidades cognitivas de un sujeto, en cuanto a lo que perciben y hacen, así como, la poca seguridad del sujeto sobre sus propias capacidades determinará el grado en que consiga sus objetivos como también las reacciones emocionales que lo acompañan. Harrison (1983,

citado por Gil-monte y Peiró, 1999) con su modelo de competencia social y Cherniss (1993, citado por Gil-monte y Peiró, 1999) señalan la importancia de la autoeficacia percibida como la variable más relevante para desarrollar el síndrome del quemado. Por otra parte, para Thompson, Page y Cooper (1993, citado por Gil-monte y Peiró, 1999) indican que la autoconfianza profesional influye en la realización profesional, la cual considera como la variable determinante para el desarrollo del Burnout.

El segundo grupo refiere a aquellos modelos con base en las teorías del intercambio social, en los cuales se pueden destacar la teoría postulada por los investigadores Buunk y Schaufeli (1993) referente al contraste social a la que denominaron teoría de la equidad. Además, existe también el conjunto de conocimientos recabados por Hobfoll y Fredy (1993) que los llevo a postular la teoría de conservar recursos. Ambos modelos plantean que, durante el proceso de comparación social, el individuo percibe que no se satisfacen las expectativas de equidad dentro de las relaciones interpersonales, de tal forma que percibe que da más de lo que recibe a cambio desarrollando así el síndrome del quemado.

Finalmente, el tercer grupo engloba a los modelos desde la teoría organizacional, los cuáles señalan el impacto de los estresores del contexto de la organización y las estrategias de afrontamientos de los trabajadores. El modelo de Golembiewski et. al. (1983, Citado por Gil-monte y Peiró, 1999) señala que las disfunciones de los procesos del rol, la sobrecarga y la pobreza del rol son factores claves en el desarrollo del Burnout. Cox, Kik y Leiter (1993, citado por Gil-monte y Peiró, 1999) indica que el Burnout es consecuencia de una pésima salud organizacional. Asimismo, Winnbust (1993, citado por Gil-monte y Peiró, 1999) destaca la importancia de la estructura, cultura y clima organizacional en el desarrollo del Burnout.

### **B. Modelo biopsicosocial**

Uribe (2010) considera que desde la perspectiva de la salud existe una forma de poder apreciar los problemas en las organizaciones. Ante lo

cual considera que el síndrome de desgaste ocupacional o burnout es aquel colapso, físico, emocional y cognitivo que genera una serie de consecuencias que se manifiestan en lo personal, familiar, social y laboral de aquella persona que lo padezca. Asimismo, considera que es necesario conocer cómo se llega al estado de estar quemado, lo cual implica evaluación, además de conocer formas de prevenir e intervenir.

Entonces, aun este enfoque conserva la idea de conocer el proceso al que se llega a adquirir el síndrome de quemarse en el trabajo, el cual, según refiere Uribe (2010) puede comenzar con la experimentación de pensamientos insatisfechos de realización, estados afectivos inestables, y le seguirían comportamientos de despersonalización como respuesta a los dos primeros.

se inicia con la aparición de bajos sentimientos de realización personal en el trabajo y paralelamente altos sentimientos de agotamiento emocional. Las actitudes de despersonalización que siguen a esos sentimientos se consideran una estrategia de afrontamiento desarrollada por los profesionales ante la experiencia crónica de baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional.

Matarazzo (1980, citado en Uribe 2010) refiere que los modelos tradicionales de salud, han solido hacer énfasis solo en la cura de enfermedades, sin embargo, estos modelos han cambiado de perspectiva, trasladándose a las organizaciones, en donde el trabajador es visto como miembro importante para las organizaciones, en donde debe ser importante la prevención y el fortalecimiento de un adecuado entorno laboral, que evite deteriorar la salud de los trabajadores.

Para Uribe (2010) son cuatro las etapas que suceden en el desgaste ocupacional, mismo que es fundada desde una perspectiva evolutiva; es decir de relación medio laboral-colaborador.

- Primera etapa o de entusiasmo: Se caracteriza por la presencia de expectativas alejadas de la realidad por parte del colaborador.
- Segunda etapa o de estancamiento: En esta, tras contrastar la realidad con la expectativa de etapa anterior, el colaborador renuncia a sus ideales y al entusiasmo que tenía inicialmente para conseguirlos.
- Tercera etapa o de frustración: Esta etapa es la propiamente dicha como “síndrome de quemarse”. En esta se aprecia una pérdida marcada de la motivación, caída de los deseos de autorrealización personal y laboral constantes negativas por su vida laboral, cansancio psíquico.
- Fase de apatía. Se caracteriza por la indiferencia y falta de interés del trabajador, que se genera un sentimiento de soledad, la cual se manifiesta por la distancia afectiva y rechazo.

### **1.3.3. Modelo que explica el cuestionario del SQT**

El modelo teórico que explica el cuestionario de quemarse por el trabajo se encuentra dentro del grupo de los modelos sociales fue desarrollado por Gil-Monte y Peiró (1999). Para estos autores, el síndrome del quemado o también llamado Burnout se define como aquella consecuencia al estrés laboral crónico, esto ocurre debido a que el sujeto tiene una idea de fracaso profesional en relación con sus compañeros, sintiéndose así emocionalmente consumido, manifestando así, actitudes negativas hacia las personas de su ambiente laboral.

El proceso del SQT, de acuerdo al proceso parte de la caída cognitiva (desilusión por las funciones laborales) y volitiva (agotamiento emocional) del colaborador. Luego, comienzan a hacer presencia comportamientos o actitudes negativas hacia los usuarios de su servicio, proceso denominado como indolencia, y que aparece como una modalidad de hacer frente los malestares emocionales y cognitivos (Gil-Monte, 2011). Además, suele haber la aparición del sentimiento de culpa en algunos individuos.



### **A. Estructura del modelo**

De acuerdo a Gil- Monte (1999), los indicadores del síndrome de Burnout se agrupan en los siguientes componentes:

- F1. Desgaste psíquico: Resultado de la atención a las personas y sus problemas en signos de agotamiento afectivo.
- F2. Ilusión por el trabajo: Descrito como el anhelo de lograr objetivos vinculados al crecimiento personal.
- F3. Indolencia: Manifestación de conductas indiferentes y cínicas en la atención a los usuarios.
- F4. Culpa: Son los sentimientos que aparecer después de las actitudes negativas sobre los usuarios. Tal sentimiento culpa las acciones y las juzga.

Este modelo teórico distingue dos formas de llevarse a cabo la adquisición del SQT en el trabajo: un primer perfil corresponde a quienes se desenvuelven con mayor frecuencia en base capacidades cognitivas o racionalización, como formas de enfrentar las circunstancias que viven en su campo laboral, mismas que los llevan a justificar ciertas conductas reguladas por normas éticas, pero que en realidad no quieren ejecutar. Estos colaboradores, pueden presentar bajos niveles de entusiasmo laboral, elevada presencia de dificultades cognitivas y cinismo, pero, sin la intrusión frecuente de sentimientos de culpa, por tratar a los clientes de manera desconsiderada.

Un segundo perfil, incluye aquellos sujetos que, contrario a la racionalización cognitiva, su cualidad de reacción es estimulada principalmente por procesos volitivos, estados intuitivos y emocionales, por lo que tienden a generar mayor culpa sobre su comportamiento negativo hacia los usuarios acelerando su proceso de quemarse. Estos presentan niveles mínimos de entusiasmo laboral y elevando cansancio emocional y cinismo (Gil-Monte, 2011).

#### **1.3.4. Consecuencias del Burnout**

De acuerdo a Ortega & López, los efectos del SQT se agrupan de la siguiente manera (2004).

- Vinculadas a una base física: tales como alteraciones cardiovasculares, gastrointestinales, o vinculadas a las vías respiratorias, el ritmo de sueño, alteraciones sexuales, de la piel, etc.
- Vinculadas a alteraciones en el área psicológica: En ella encontramos ansiedad, conductas depresivas, pérdida de estima, pérdida de la motivación y concentración y de la ilusión de desarrollarse, además del sentido de la vida.
- Vinculadas al ámbito laboral: Estas se manifiestan en absentismo laboral, disminución de la productividad, deterioro en el servicio, falta de iniciativa, presencia de conductas de riesgo y abuso de drogas.

#### **1.3.5. Fuentes de evidencia psicométricas**

Todo aparato que pretenda medir constructos psicológicos debe cumplir con criterios que lo acrediten como técnico y válido a nivel científico (Martínez, 1996). Aspectos, de los que se encarga la psicometría, mediante la facilitación de técnicas, métodos y fundamento científico de medida que aporten en ello (Aragón, 2004).

En palabras de Muñiz (1992) el fin último del uso de un continuo y riguroso de procedimientos en la validación de instrumentos de medida psicológica es proporcionar que los conceptos psicológicos atributos o fenómenos, -en el caso de esta investigación el síndrome de quemarse por el trabajo-, puedan ser cuantificados con las garantías que la ciencia exige a toda ciencia validez y confiabilidad (Aragón, 2004).

Para tal propósito, la American Educational Research Association, la American Psychological Association y la National Council on Measurement in Education consideraron como las de mayor relevancia a las fuentes de

validación de contenido, la estructura interna, además de los procesos de respuesta y las consecuencias derivadas ([AERA], [APA], y [NCME], 1999).

A continuación, se mencionarán las fuentes de validación consideradas en el proceso de esta investigación.

#### **1.3.5.1.Fuentes basadas en el contenido**

Desde su origen hasta la actualidad la validación de contenido no ha variado en su definición operativa, sino más bien en el interés de atribuirle un papel protagónico como fuente de la validez (Pedroza, Álvarez y García, 2014). Así es que, al referirse a la validación de un contenido, aun se hace referencia a la consideración de ciertos criterios básicos: el contenido del dominio debe ser originada en la conducta, poseer una definición aceptable y sin ambigüedad, tener relevancia en el término de medida y haber sido adecuadamente muestreado con aceptación de los jueces expertos, finalmente debe ser confiable a la observación y evaluación.

De acuerdo a Kane (2006) toda evidencia de contenido apunta a señalar que el constructo debe estar, previamente, bien definido. Con respecto a los métodos estadísticos que permitan concluir la existencia de validez de contenido en un instrumento o no, es variado, pero, en el caso de esta investigación se utilizó la V de Aiken (Pedroza et al 2014). El índice V de Aiken, valora el ítem en términos de importancia del constructo que representa a partir de la cantidad de categorías que posee y de expertos que lo revisan y aprueban.

### **1.3.5.2.Fuentes basadas en la estructura interna y consistencia interna**

De acuerdo a la lógica buscada al revisar esta evidencia, es decir si un reactivo se vincula en términos estadísticos a la escala o dimensión que originalmente se la atribuyó, se está revisando evidencias empíricas de la dimensionalidad de un test, acorde a la estructura brindada por el fundador del enfoque teórico de tal (Pedroza et al 2014).

De acuerdo a Pedroza et al (2014) este formato de evidencia es mejor revisado por medio de los métodos de análisis factorial confirmatorio [AFC]. Este, por su parte ofrecerá medidas (llamados índices de ajuste ajuste) por medio de los cuales permitirá información que confirme o niegue la correspondencia de datos empíricos y la estructura original propuesta por el autor del instrumento García (2012). El fundamento del análisis factorial reside en los principios matemáticos de aplicabilidad a las ciencias sociales (Nunally, 1987).

Por otro lado, como parte de esta fuente de evidencia también se encuentran la confiabilidad, la cual aporta evidencias de la consistencia interna de las dimensiones de un constructo. De acuerdo a Oviedo y Campo (2005) una medida será consistente en la medida que este más libre de errores de medida. Como métodos estadísticos de aporte en la consistencia interna se encuentra el coeficiente alfa estratificado (Oviedo & Campo, 2005), entre otros fue diseñado para el trabajo con las puntuaciones obtenidos en el ítem con tan solo una sola aplicación. Además, existen coeficientes para pruebas de medida dicotómica como el de Kuder Richardson (KR-20, 21 y en su versión corregida por Horst). Pero, para efectos de esta investigación se utilizará el coeficiente de alfa estratificado.

## **1.4.Formulación del Problema**

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes del distrito de Juanjuí?

## **1.5. Justificación del Estudio**

### **Justificación teórica**

A nivel teórico, la evidencia presentada, permite ampliar el rango de aplicabilidad del enfoque teórico que fundamenta el síndrome de quemarse en el trabajo, ya que, el estudio reportó evidencias psicométricas favorables de estructura en un instrumento en un contexto diferente.

### **Justificación práctica**

A nivel práctico, los resultados nos permitirán encontrar soluciones concretas al síndrome de quemarse por el trabajo dentro de las instituciones Educativas, teniendo posibilidades de proponer cambios en cuanto al síndrome mismo o en cada factor.

### **Justificación por conveniencia**

El estudio se justifica en la necesidad de contar, en el distrito de Juanjuí, con instrumentos psicológicos para reportar medidas del burnout y que a su vez cuente con las propiedades de medida que establece la Asociación Americana de Psicólogos [APA].

### **Justificación social**

Lo evidenciado en este estudio sirve como precedente para futuras investigaciones tanto en el campo psicométrico como en estudios descriptivos correlaciones o comparativos y cuasi experimentales, entre otros. En el primero, porque sugiere la ejecución de nuevas investigaciones psicométricas que permitan ampliar la revisión de evidencias psicométricas del cuestionario de quemarse por el trabajo y en los segundos por favorecer con una medida del síndrome de quemarse por el trabajo que cumple con los requisitos de confiabilidad y validez para su uso.

### **Justificación metodológica**

Dado que la finalidad de esta investigación es estudiar las propiedades psicométricas del cuestionario de quemarse en el trabajo, atribuyendo así un valor metodológico a su puesta en marcha o ejecución, los resultados obtenidos del instrumento, aportarán evidencias de la presencia de propiedades psicométricas

de este para ser aplicado como medida del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en el campo clínico, educativo y organizacional de la psicología con la seguridad que se puede tener certeza y confianza en los resultados.

## **1.6. Objetivos:**

### **1.6.1. Objetivo General:**

Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes del distrito Juanjuí.

### **1.6.2. Objetivos Específicos**

- Identificar evidencias de validez basadas en el contenido por medio del criterio de jueces en el Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí.
- Identificar evidencias de validez basadas en la estructura interna, por medio del análisis factorial exploratorio, en el Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí.
- Estimar la Confiabilidad basada en la consistencia interna, del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes del distrito Juanjuí.
- Establecer baremos por medio de puntuación percentil, del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes del distrito Juanjuí.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

Para Alarcón (2008) corresponde a una investigación psicométrica ya que guarda relación con la creación y revisión psicométrica de un aparato psicológico, como escalas, cuestionarios o inventarios; con fines de garantizar de estos su capacidad para valorar un constructo y, así, ser buenos predictores de la conducta; teniendo que elaborar para ello un conjunto de baremos referentes a un grupo normativo, en el cual interpretar las puntuaciones de los sujetos que sean evaluados con el test.

### 2.2. Variables, Operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables e indicadores*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Síndrome de quemarse por el trabajo.	Es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional, siendo proclives de adquirirlo el personal que está en contacto con los usuarios (Gil-Monte 2011).	Se asume la definición de medida en función a los puntajes obtenidos del CESQT (Gil-Monte, 2011)	<b>Ilusión por el trabajo.</b> Se define como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. Conformado por los Forman parte: 1, 5, 10, 15 y 19. <b>Desgaste Psíquico.</b> Respuestas afectivo-emocionales al trabajo continuo y problemas vinculados a la atención de usuarios. Forman parte: 8, 12, 17 y 18. <b>Indolencia.</b> Manifestación de conductas indiferentes y cínicas en la atención a los usuarios. Forman parte: 2, 3, 6, 7, 11 y 14. <b>Culpa.</b> Son los sentimientos que aparecer después de las actitudes negativas sobre los usuarios. Tal sentimiento culpa las acciones y las juzga. Forman parte: 4, 9, 13, 16 y 20.	Escala de intervalo: considera un intervalo puntuación a puntuación con distancias precisas (Alarcón, 2008).

**Fuente:** Base de datos de la aplicación del CESQT.

### Interpretación

La tabla 1 presenta la matriz de operacionalización del CESQT, variable, definición conceptual, definición operacional, dimensiones y escala de medición.

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población Objetivo

Esta investigación consideró como universo de estudio a 242 docentes (varones y mujeres) que trabajan en centros de educación pública, nivel secundario, del distrito de Juanjuí. Debido a que no se generan mayores gastos en dinero e inversión de tiempo, se considera necesario trabajar con toda la población objetivo, realizando un estudio de tipo censal. La distribución de los participantes se detalla a continuación.

**Tabla 2**

*Distribución numérica de la población de docentes de las instituciones educativas del distrito de Juanjuí.*

<b>Instituciones Educativas/Docentes</b>	<b>Cantidad Docentes</b>	<b>%</b>
Aplicación	20	20
Eduardo Peña Meza	32	32
N°0400 San Juan Bautista	09	09
Mariscal Cáceres	13	13
Virgen de las Mercedes	22	22
Carlos Wiese	60	60
Héroes del Cenepa	19	19
César Vallejo	26	26
Mi Pequeño Mundo	04	04
Maximino Cerezo Barredo	27	27
Casita del saber	10	10
<b>Total, Docentes</b>	<b>242</b>	<b>242</b>

**Fuente:** Base de datos de la aplicación del CESQT.

## Interpretación

La tabla 2 presenta la distribución numérica de los docentes de las instituciones educativas.

### 2.3.2. Criterios de selección

#### a) Criterios de inclusión

- Docentes de ambos sexos



- Docentes pertenecientes a las instituciones educativas privadas y nacionales
- Docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria

**b) Criterios de exclusión**

- Docentes que se negaron a participar en la investigación

**2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad**

**2.4.1. Técnica: Evaluación Psicométrica**

Según Orantes (2007) aquel proceso de medición psicológica de cada cualidad cuantificable y que permiten ubicar a una persona en alguna determinada categoría diagnóstica, es denominada examen psicométrico.

**2.4.2. Instrumento: Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo.**

**Ficha técnica.**

El CESQT o cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, como lleva por nombre, fue creado por Pedro R. Gil-Monte en el año 2011; puede ser aplicada de manera individual y colectiva, posee 20 ítems y el tiempo de aplicación varía entre 5 a 10 minutos.

El CESQT, es un instrumento de autoreporte que permite hacer mediciones del síndrome de Burnout, en base a un modelo de 4 dimensiones a las cuales categoriza a partir de baremos por percentil elaborados de un conjunto de colaboradores del sector educativo y sanitario.

**Validez y confiabilidad.**

En relación a la validez de contenido, el instrumento cuenta con valores mayores a .80 para las escalas ilusión por el trabajo, indolencia y desgaste psíquico; y la dimensión culpa presenta valores mayores a .85. En relación a la validez de constructo los cuatro componentes explican el 56,05% de la varianza total de los datos. Presenta una confiabilidad de .74

para la escala global; para cada dimensión los siguientes valores: para ilusión por el trabajo un Alpha de .75, para la dimensión de desgaste psíquico un Alpha de .80, en la dimensión de indolencia un Alpha de .71 y para la dimensión de culpa un Alpha de .81.

## **2.5.Método de Análisis de datos**

El procedimiento estadístico se ejecutó por medio de Software SPSS (Vers. 24). La parte de los resultados se presenta con estadísticos de asociación, prueba chi cuadrado y su test de significancia estadística. Estadísticos descriptivos como la prueba de adecuación muestral (KMO), varianza, coeficientes de correlación tanto en carga factoriales como en correlación ítem-test en su fórmula corregida ( $r_{itc}$ ); se utilizaron también coeficientes de consistencia interna ( $\alpha$ ), así como, percentiles, media, mínimo y máximo y desviaciones estándar. Fue necesario, de manera auxiliar la prueba de normalidad (test de Kolmogorov-Smirnov) y el test de contraste (U de Mann Whitney) acompañados de su prueba de significancia estadística.

## **2.6. Aspectos éticos**

Finalmente, es imprescindible asegurar que esta investigación estuvo normada por estatutos o normativa ética que regula los estudios en psicología. Así, primero se coordinó con cada responsable de los colegios considerados para el estudio. Se les informo a cada uno sobre la confidencialidad del mismo y el respeto al anonimato. Se ingresó a las aulas y explico a cada docente el criterio de participación voluntaria y finalidad de los resultados, como es la publicación; para lo cual se firmó un consentimiento informado. En la aplicación las pruebas se resolvió dudas, manteniendo en reserva la información obtenida con fines de respetar la confidencialidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Evidencias basadas en el contenido

**Tabla 3**

*Evidencias de validez basadas en el contenido de los ítems, por medio de criterio de jueces, del Cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo.*

Ítem	Estadísticos	
	V-Aiken	p
Ilusión por el trabajo		
Ítem 1	1	0.032***
Ítem 5	1	0.032***
Ítem 10	1	0.032***
Ítem 15	1	0.032***
Ítem 19	1	0.032***
Desgaste psíquico		
Ítem 8	1	0.032***
Ítem 12	1	0.032***
Ítem 17	1	0.032***
Ítem 18	1	0.032***
Indolencia		
Ítem 2	1	0.032***
Ítem 3	1	0.032***
Ítem 6	1	0.032***
Ítem 7	1	0.032***
Ítem 11	1	0.032***
Ítem 14	1	0.032***
Culpa		
Ítem 4	1	0.032***
Ítem 9	1	0.032***
Ítem 13	1	0.032***
Ítem 16	1	0.032***
Ítem 20	1	0.032***

*Nota:* \*\* = Significativo, \*\*\* = Altamente Significativo

**Fuente:** Base de datos de la aplicación del CESQT.

### Interpretación

En la tabla 3 se observa que los reactivos de los 4 factores del síndrome de quemarse por el trabajo, presentan índices  $v = 1.00$ , significativos a un 95% de confianza.

**Tabla 4**

*Evidencias de validez basadas en el contenido de las escalas, por medio de criterio de jueces, del Cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo.*

	<b>J1</b>	<b>J2</b>	<b>J3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>C</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>V</b>	<b>P</b>
<b>Ilusión por el trabajo</b>	1	1	1	1	1	1	2	6	6	1	0.032
<b>Desgaste psíquico</b>	1	1	1	1	1	1	2	6	6	1	0.032
<b>Indolencia</b>	1	1	1	1	1	1	2	6	6	1	0.032
<b>Culpa</b>	1	1	1	1	1	1	2	6	6	1	0.032

**Fuente:** Base de datos de la aplicación del CESQT.

### Interpretación

La tabla 4 presenta los resultados la validez de contenido de las escalas correspondientes al cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo, indicando que todos los jueces están de acuerdo y coinciden significativamente en las escalas en su forma global.

### 3.2.Evidencias basadas en la estructura interna

**Tabla 5**

*Extracción de factores por método de componentes principales y rotación Varimax, de los ítems del cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo.*

Variable	Factor			
	1	2	3	4
Ítem 17	.838			
Ítem 8	.805			
Ítem 12	.797			
Ítem 18	.759			
Ítem 6		.752		
Ítem 7		.709		
Ítem 3		.666		
Ítem 2		.602		
Ítem 11		.600		
Ítem 14		.558		
Ítem 5			.780	
Ítem 1			.733	
Ítem 10			.659	
Ítem 15			.642	
Ítem 19			.598	
Ítem 20				.756
Ítem 16				.710
Ítem 4				.683
Ítem 9				.660
Ítem 13				.515
Var. Explicada	15.445	14.476	12.617	12.548
Var. Acumulada	15.445	29.920	42.538	55.086
<b>KMO</b>				<b>.822</b>
<b>Prueba de esfericidad de Bartlett</b>			$\chi^2$	1658.117
			gl	190
			p	.000

*Nota:*  $\chi^2$  = Chi cuadrado; gl = grados de libertad; p = valor de significancia.

**Fuente:** Base de datos de la aplicación del CESQT.

## Interpretación

La tabla 5 presenta la prueba realizada de adecuación muestral en donde el cuestionario que evalúa el síndrome de quemarse en el trabajo obtuvo valores aceptables ( $KM0 = .82$ ) y el test de esfericidad de Bartlett, con significancia que reporta la ausencia de una matriz sin relacionar ( $X^2 = 1658.12$ ;  $p = .001$ ); como se aprecia en la tabla 4. Se realizó una exploración de la estructura del test, considerando como método para extracción de los factores, el de componentes principales y rotándolos a partir de varimax. Así, la estructura resultante reporto explicar el 55.09% de la variabilidad de la prueba. Con pesos para el factor 1 desde .759, mismo que comprendería los ítems del factor desgaste psíquico. El factor 2 obtuvo pesos entre .558 y .752, estructurando los ítems del factor Indolencia. El factor 4, en tanto, aloja a los ítems de ilusión por el trabajo con pesos factoriales entre .598 y .780. Finalmente, el factor 3 que aloja a los ítems de culpa, obtuvo pesos de .515 a .756.

**Tabla 6**

*Coefficientes de confiabilidad del Cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo*

Variables	$\alpha$	N de Ítems
Factor I: Trabajo	.724	5
Factor II: Desgaste	.878	4
Factor III: Indolencia	.752	6
Factor IV: Culpa	.732	5
SQT	.824	

*Nota:*  $\alpha$  = Coeficiente alfa de Cronbach.

*Fuente:* Base de datos de la aplicación del CESQT.

## Interpretación

De acuerdo a lo presentado en la tabla 6, los factores que componen el cuestionario de quemarse por el trabajo presentan valores de consistencia que van de .732 (F. culpa) a .878 (F. desgaste).

**Tabla 7**

*Análisis de la homogeneidad de los ítems y el coeficiente de fiabilidad si se elimina el ítem, del Cuestionario del síndrome de quemarse por el trabajo.*

Variable	r corregida		$\alpha$ si se elimina el ítem	
	Ítem-test	ítem-factor	Cuestionario	Factor
<b>Trabajo</b>				
ítem 1	0.123	0.52	0.828	0.665
ítem 5	0.16	0.554	0.83	0.65
ítem 10	0.288	0.453	0.821	0.696
ítem 15	0.299	0.49	0.821	0.675
ítem 19	0.255	0.442	0.824	0.697
<b>Desgaste</b>				
ítem 8	0.57	0.756	0.807	0.836
ítem 12	0.556	0.722	0.807	0.849
ítem 17	0.556	0.766	0.807	0.832
ítem 18	0.633	0.703	0.803	0.856
<b>Indolencia</b>				
ítem 2	0.427	0.456	0.815	0.738
ítem 3	0.474	0.505	0.813	0.713
ítem 6	0.535	0.624	0.811	0.686
ítem 7	0.517	0.577	0.812	0.701
ítem 11	0.425	0.499	0.816	0.716
ítem 14	0.294	0.386	0.822	0.748
<b>Culpa</b>				
ítem 4	0.278	0.475	0.823	0.696
ítem 9	0.488	0.547	0.812	0.669
ítem 13	0.427	0.413	0.815	0.715
ítem 16	0.274	0.474	0.824	0.7
ítem 20	0.442	0.593	0.814	0.65

*Nota:*  $\alpha$  =Coeficiente alfa de Cronbach.

*Fuente:* Base de datos de la aplicación del CESQT.

### **Interpretación**

La tabla 7 presenta homogeneidad de los ítems con valores de .123 a .570 en relación al cuestionario, mientras que a nivel de factor: en trabajo van de .442 a .554, en

desgaste van de .703 a .766, en indolencia de .386 a .624 y en culpa de .413 a .593. Por su parte la revisión del coeficiente alfa de eliminarse algún ítem reporta que de eliminarse el ítem 1 y el ítem 2 la confiabilidad general aumenta .828 y .830. Mientras que a nivel de factor de eliminarse algún ítem el coeficiente disminuiría.

### 3.3. Normas del Instrumento

**Tabla 8**

*Normas Percentilares generales del cuestionario de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí.*

Pc	Puntaje directo					Pc
	PT	Trabajo	Desgaste	Indolencia	Culpa	
99	52	16	16	20	17	99
95	39.7	11	13	13	13	95
90	34	9	11.7	9	12	90
80	28.4	6	9	7	9	80
75	27	6	9	7	9	75
74	26	5	8	6	8	74
70	25	5	8	6	8	70
66	24	5	8	5	8	66
60	23	4	7	5	7	60
50	21	3	6	4	6	50
40	17	2	5	3	5	40
33	16	2	4	2	5	33
26	14	2	4	2	5	26
25	13	1	3	1	4	25
20	11	1	2	1	3	20
15	10	0	2	0	2.45	15
5	5.15	0	0	0	0	5
1	0	0	0	0	0	1
N	242	242	242	242	242	n
M	20.72	3.86	6.08	4.43	6.35	Me
DE	10.193	3.483	4.034	4.014	3.769	DT
Min.	0	0	0	0	0	Min.
Max	52	16	16	20	17	Max

*Nota:* **DE**=Desviación Estándar; **M**=Media; **n** = muestra.

*Fuente:* Base de datos de la aplicación del CESQT.



### Interpretación

La tabla 8 presenta las puntuaciones percentilares del cuestionario de quemarse por el trabajo en una muestra de docentes del distrito de Juanjuí. Donde el percentil 50 ubica a los puntajes directos de 21 en la puntuación total de SQT, 3 en el factor trabajo, 6 en el factor desgaste; 4 en el factor indolencia y 6 en el factor culpa.

**Tabla 9**

*Puntos de cortes categorizados en los percentiles para evaluar los niveles de cuestionario de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí.*

Categoría	Percentil
Alto	75 - 99
Promedio	26 - 74
Bajo	1 - 25

*Fuente:* Base de datos de la aplicación del CESQT.

### Interpretación

Obtenidas la puntuación directa de cada dimensión: trabajo, desgaste, indolencia y culpa, además de la puntuación total, al percentil que corresponde, para luego ubicar el nivel que el síndrome de quemarse por el trabajo está en los sujetos evaluados. Como se aprecia en la tabla 9, aquellos que obtengan un percentil en un rango de 1 a 25, presentaran un nivel bajo del síndrome, los que obtengan una puntuación percentil de 75 a 99, reportaran alto nivel del síndrome y los que obtengan percentiles en un rango de 26 y 74, estarían reportando un nivel medio del síndrome.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La psicología como disciplina científica requiere atender los fenómenos que estudia de manera precisa y facilitando un entendimiento en base al conocimiento científico, lo cual es logrado a partir de que puede cuantificarse cada fenómeno. Millon, desde su perspectiva sugiere que, para realizar abordajes de los fenómenos psicológicos con éxito, es necesario que sean explorados en términos de medida. Lo cual puede ser logrado por medio de pruebas psicológicas a las que se denomina test. Pero, para la American Psychological Association ([APA], 1999), tales instrumentos deben de presentar evidencias de validez que respalden su uso. En tiempos actuales, el síndrome de quemarse en el trabajo, también conocido como burnout, es uno de los que mayor demanda de estudio ha sugerido en el ámbito laboral. Desde el campo de la psicología, el primer paso de enfocar este fenómeno es el poder atribuirle una medida, que aporte con información objetiva en el proceso de abordaje, es decir, revisar un instrumento que consiga tal propósito. Ante tales demandas se ejecutó esta investigación, pretendiendo revisar evidencias de validez del CESQT, con miras a generar un aporte en herramientas de recolección de información de este fenómeno.

El CESQT consta de un modelo de cuatro factores, fue sometido a revisión de evidencia de validez basadas en la estructura y consistencia interna, así como, de contenido, según la clasificación de la APA (1999). Los resultados orientados en encontrar fuentes basadas en el contenido fueron direccionados por el método de criterio de jueces, donde por el estadístico V-aiken, los resultados reportaron que los ítems del cuestionario para medir el SQT, es relevante en la medida de tal constructo. De acuerdo a Pedrosa, Suarez y García (2014), cada ítem esta operacionalizado en función del dominio llamado síndrome de quemarse por el trabajo y, además de estar definido sin ambigüedad, es aceptado por jueces cualificados para aplicarse como indicadores del SQT.

Estos resultados permitirían corroborar las conclusiones a las que llego Gil-Monte (2011) tras revisar las evidencias de validez de contenido del instrumento en una muestra de colaboradores que brindan servicio asistencial a pacientes con discapacidad psíquica. En él los autores citados reportaron valores aceptables en

cuanto a esta fuente de validez, tanto para la escala de ilusión para el trabajo como indolencia, desgaste psíquico y culpa. Tal como se observa en los resultados reportados en esta investigación. Reforzando así, la conclusión que afirma la relevancia de los ítems del CESQT.

Luego, se revisó fuentes de validez basadas en la estructura del cuestionario. Para lo cual, se utilizó la metodología de análisis factorial, específicamente de tipo exploratorio, considerando que es primera vez que se examina al instrumento en un contexto de la selva norte del Perú. Este método, permitiría obtener evidencias de la capacidad del CESQT, en términos de estructura factorial, para medir el síndrome de quemarse en el trabajo con la estructura sugerida por los autores (Morales, 2013). Los resultados obtenidos, señalaron que en la realidad estudiada el CESQT, distribuye sus ítems bajo el mismo modelo que lo sugiere su creador: ilusión por el trabajo (ítems 1, 5, 10, 15 y 19), desgaste psíquico (Ítems 8, 12, 17 y 18), indolencia (ítems: 2, 3, 6, 7, 11 y 14) y culpa (4, 9, 13, 16 y 20), representando en conjunto más del 50 % de la variabilidad de la prueba, criterio mínimo esperado según describe Alarcón (2013), mientras que a nivel de ítem cada uno posee representa al factor en donde agrupa, con cargas factoriales que alcanzan el criterio de relevancia practica sugerido en la literatura de Morales (2013). De acuerdo a este autor, cuando los ítems que alcanzan a satisfacer el criterio de relevancia practica estarían definiendo claramente al constructo, en el caso de este estudio estarían definiendo al síndrome de quemarse por el trabajo, en base a cada uno de los factores que los contienen.

Los resultados que fundan el análisis del párrafo anterior, al contrastarse con la investigación ejecutada por Gil-Monte (2011), permiten corroborar las afirmaciones arribadas en este estudio, es decir, el CESQT, mide lo que dice medir, por medio de su modelo de 4 factores. Ello, debido a que también Gil-Monte (2011) en su investigación, observó una explicación de la varianza del instrumento mayor a 50%, en colaboradores asistenciales de personas con discapacidad psíquica. Además, la investigación de Gil monte y Noyola (2011), llevada a cabo en una muestra de maestros mexicanos, con metodología de análisis factorial confirmatorio, llegó a la conclusión que la estructura posee adecuado nivel de

correspondencia entre los datos empíricos y el modelo teórico. Por medio del último estudio, se corroboraría una vez más la capacidad del instrumento en la valoración del síndrome de burnout por medio de su modelo de cuatro factores. Corroborándose en evidencia empírica de tres estudios.

También fue necesario revisar si el instrumento, además de medir el constructo el CESQT, lo hace de manera consistente, es decir libre de errores de medida, por lo cual se pueda confiar en las puntuaciones que ofrece (Nunally, 1987). La revisión del coeficiente alfa de Crombach, reporto valores cualificados como un nivel de consistencia aceptable, es decir que está influenciado mínimamente por errores de medida. Tales criterios figuran en el estudio del coeficiente alfa realizado por Oviedo y Campo (2005), en el cual afirma, que valores aceptables de un valor alfa debe ubicarse entre .70 y .90. rango por debajo del cual señalaría que los ítems están influenciados por una serie de errores de medida y por sobre él está siendo redundante en la medida del síndrome. Entonces, considerando lo antes mencionado y los resultados obtenidos en esta investigación, es posible afirmar que el CESQT, mide consistentemente por medio de sus dimensiones ilusión para el trabajo como indolencia, desgaste psíquico y culpa, el síndrome de quemarse por el trabajo.

La afirmación de consistencia propuesta en el último párrafo, también es corroborada en los estudios de Gil-Monte (2011) y Gil-Monte & Noyola (2011). Estos autores reportaron, en la revisión del CESQT, valores de consistencia aceptables para la medida del constructo diseñado, en dos poblaciones diferentes: España y México, y, con esta investigación, del mismo modo en Perú, ampliando el rango de aplicación del instrumento a nivel internacional. Sin embargo, solo ha sido validada hasta el momento, en educadores y profesionales asistenciales. Por lo cual, para efectos de aplicarse en otras profesiones y ocupaciones, debería de realizarse una adaptación previa.

Entonces, el CESQT respalda su aplicación como medida del constructo bajo el que fue diseñado, en evidencias aceptables de validez basadas en el contenido, la estructura y consistencia interna.

Finalmente, ya corroborada la validez del instrumento, se construyó los baremos del CESQT, con fines de facilitar un soporte para la interpretación de las puntuaciones que se obtengan en su aplicación. Se consideró para ello la conversión de puntajes de tipo percentil, basándose para ello en el tipo de puntuación utilizada por sus creadores (Gil-Monte, 2011). Por medio de la construcción de baremos, será posible ubicar a un docente evaluado en qué grado presenta el síndrome de quemarse por el trabajo, según un grupo normativo de docentes (Morales, 2007).

## **V. CONCLUSIONES**

En base a los resultados se concluye:

- 5.1.El cuestionario CESQT reporta evidencias de validez basadas en el contenido de los ítems, por medio de la medida de V- Aiken que reporta relevancia de cada ítem para medir el síndrome.
- 5.2. Además, el cuestionario reporta que su estructura evidencia la capacidad de medición del constructo, por medio de su modelo de 4 factores, debido a que explico la variabilidad del instrumento en un 50% y obtuvo cargas factoriales por sobre .50.
- 5.3.La misma estructura, reporta consistencia en la medida del constructo, es decir la confianza en que las puntuaciones que se obtenga de su medida del constructo son confiables. Debido ello, que los 4 factores y la puntuación total obtuvieron coeficientes alfa por sobre .70.
- 5.4.Finalmente, se elaboraron un conjunto de baremos para facilitar la interpretación de las puntuaciones que se obtenga al aplicar el cuestionario en la medida del síndrome de quemarse por el trabajo

## **VI. RECOMENDACIONES**

En base a los resultados obtenidos, se sugiere:

- 6.1. Revisar otras fuentes de validez, como la relación con otras variables. Con fines de ampliar las evidencias del cuestionario en la medida del síndrome de quemarse por el trabajo.
- 6.2. Replicar el estudio en otras realidades empresariales, con la visión de ampliar su rango de aplicación.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Editorial Universitaria.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Editorial Universitaria.
- American Psychological Association (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Arce, D. (2015). *¿Están las empresas preparadas para el Burnout?* Recuperado el 16 de octubre de 2015 de: <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/estan-las-empresas-preparadas-para-el-burnout>
- Bosqued, M. (2008). *Quemados: el síndrome del Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?* Barcelona: Paidós Ibérica S. A.
- Cabanillas, A. (2012). *Claves para enfrentar la insatisfacción laboral*. Recuperado el 15 de octubre del 2015 de <http://peru21.pe/mis-finanzas/claves-enfrentar-insatisfaccion-laboral-2100456>
- Carvajal, J. Bobadilla, M. Rebolledo, V & Roa, S 2009 (2009). *Presencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes de enseñanza básica del sistema de educación municipal de la ciudad de los angeles - chile*. Universidad Arturo Prat, Los Ángeles, Chile.
- García, M. (2012) *Análisis causal con ecuaciones estructurales de la satisfacción ciudadana con los servicios municipales*. (Tesis de maestría). Universidad de Santiago de Compostela. España.
- Gil-Monte, P (2011). *Manual del cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo*. España: Tea Ediciones.
- Gil-Monte, P. & Noyola, V. (2011). *Estructura factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en maestros mexicanos de educación primaria*. *Revista Mexicana de Psicología*. 28 (1), 75-84.



- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. Revista Anales de Psicología. 15 (2), 261-268
- Kane, M. (2006). *Content-related validity evidence in test development*. En S. M. Downing y T. M. Haladyna (Ed.), *Handbook of test development*, 131-153 Mahwah, NJ.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kramp, U. (2008) *Equivalencia entre los modelos de análisis factorial de los ítems y teoría de respuesta a los ítems en la evaluación de las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición psicológica*. Revista Peruana de Psicometría, 1(1).
- Längle, A. (Agosto, 2010). *El burnout (Desgaste profesional), sentido existencial y posibilidades de prevención*. Rev. Europea de Psicoterapia. 4 (1), 107-122
- Martínez, R (1996) *Teoría de los test psicológicos y educativos*. Madrid. Ediciones Pirámide.
- Millon, T. (2006) *Trastornos de la Personalidad en la Vida Moderna* (Segunda edición). Barcelona – España. Masson.
- Morales, P. (12 de abril del 2013) *El análisis factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Recuperado de: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>
- Morales, P. (9 de setiembre del 2007) *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. Recuperado de: <https://www.yumpu.com/es/document/view/14513255/tipos-de-puntuaciones-individuales-universidad-pontificia-comillas>.
- Muñiz, J. (1992) *Teoría clásica de los tests*. Madrid. Ediciones Pirámide.
- Nunnally, J. (1987) *Teoría Psicométrica*. México. Editorial Trillas, S. A. de C. V.
- Olivares, V. y Gil-Monte, P. (2009). *Análisis de las principales fortalezas y debilidades del “Maslach burnout inventory”*. Rev. Ciencia & Trabajo. 33 (9), 160-167
- Orantes, A. (2007). *Edumetría y Psicometría: Implicaciones para el Diagnóstico y la Evaluación*. Recuperado el 26 de noviembre del 2015 de <http://www.myreeduacion.cl/PDF/2EDUME1.PDF>

- Ortega, C. y López, F. (2004). *El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas*. Revista Internacional de Salud Psicológica Clínica, 4 (1), 137-160
- Oviedo, H. y Campo, A (2005) *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Revista Colombiana de Psiquiatría. 34 (4), 572 – 580.
- Pedroza, I.; Suarez, J. & García, E. (2014) *Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación*. Acción Psicológica, 10 (2), 3-20.
- Roig, E. (2014). *El Síndrome del 'Trabajador Quemado': una enfermedad silenciosa en las empresas*. Recuperado el 14 de octubre de 2015 de <http://gestion.pe/empleo-management/sindrome-trabajador-quemado-enfermedad-silenciosa-empresas-2094572>
- Serrano, B. (2012). *Cuarenta millones de europeos padecen estrés laboral, la nueva epidemia del siglo XXI*. Recuperado el 14 de octubre de 2015 de <http://www.20minutos.es/noticia/1622042/0/trabajadores-europeos/estres-epidemia/siglo-xxi/>
- Síntesis Psicológica. Aragón, E. (2004) *Fundamentos psicométricos de la evaluación psicológica*. Revista electrónica de psicología Itzacala, 7 (4) Recuperada de <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol7num4/Art3-2005-1.pdf>
- Tineo, E. (2013). *Estrés afecta desempeño de profesores en el aula, afirman*. Recuperado el 14 de octubre de 2015 de <http://rpp.pe/vida-y-estilo/salud/estres-afecta-desempeno-de-profesores-en-el-aula-afirman-noticia-501605>
- Uribe, J. (2010). *Escala de Desgaste Ocupacional (burnout)*. México: Manual Moderno.

# **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO EN DOCENTES DEL DISTRITO DE JUANJUÍ

Formulación del problema	Objetivos	Variable	Metodología	Instrumento
¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes del distrito de Juanjuí?	<p><b>Objetivo general</b> Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes del distrito Juanjuí.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Identificar evidencias de validez basadas en el contenido por medio del criterio de jueces en el Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí.</li> <li>•Identificar evidencias de validez basadas en la estructura interna, por medio del análisis factorial exploratorio, en el Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí.</li> <li>•Estimar la Confiabilidad basada en la consistencia interna, del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes del distrito Juanjuí.</li> <li>•Establecer baremos por medio de puntuación percentil, del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes del distrito Juanjuí.</li> </ul>	Síndrome de Quemarse por el Trabajo	<p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Psicométrica</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Esta investigación consideró como universo de estudio a 242 docentes (varones y mujeres) que trabajan en centros de educación pública, nivel secundario, del distrito de Juanjuí. Debido a que no se generan mayores gastos en dinero e inversión de tiempo, se considera necesario trabajar con toda la población objetivo, realizando un estudio de tipo censal.</p>	Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

## **Anexo 02: Instrumento para fines específicos de la Validación de Contenido**

### **INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO**

#### **(JUICIO DE EXPERTOS)**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el trabajo de investigación titulado: *Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo*. La evaluación de dicha investigación es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa psicométrica de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### **1. DATOS GENERALES DEL JUEZ**

**Nombre del juez:**

---

**Grado profesional:**

---

**Área de experiencia profesional:**

---

**Institución donde labora**

---

**Experiencia en trabajos psicométricos realizados:**

---

#### **2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN**

- a. Validar el contenido del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo.
- b. Juzgar la pertinencia de las actividades y técnicas de intervención de acuerdo a los objetivos diseñados por el autor (a)

### 3. DATOS DEL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT)
<b>Autor:</b>	Pedro R. Gil Monte
<b>Procedencia:</b>	TEA ediciones (2011)
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Entre 5 a 10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores
<b>Finalidad:</b>	Evaluación de los niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). También se incluye una versión alternativa, desencanto profesional, dirigida a profesionales que no trabajan atendiendo directamente a personas
<b>Nº de ítems:</b>	20 ítems

### 4. SOPORTE TEÓRICO

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

CONSTRUCTO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS
Síndrome de quemarse por el trabajo.	Es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional, siendo proclives de adquirirlo el personal que está en contacto con los usuarios (Gil-Monte 2011).	Se asume la definición de medida en función a los puntajes obtenidos del CESQT (Gil-Monte, 2011)	<b>Ilusión por el trabajo.</b> Se define como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. Conformado por los Forman parte: 1, 5, 10, 15 y 19.	1. Mi trabajo me supone un reto estimulante
				5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.
				10. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.
				15. Mi trabajo me resulta gratificante.
				19. Me siento ilusionado por mi trabajo.
			<b>Desgaste Psíquico.</b> Respuestas afectivo-emocionales al trabajo continuo y problemas vinculados a la atención de usuarios. Forman parte: 8, 12, 17 y 18.	8. Pienso que estoy saturado por el trabajo.
				12. Me siento agobiado por el trabajo.
				17. Me siento cansado físicamente en el trabajo.
				18. Me siento desgastado emocionalmente.
			<b>Indolencia:</b> Manifestación de conductas indiferentes y cínicas en la atención a los usuarios. Forman parte de: 2, 3, 6, 7, 11 y 14	2. No me apetece atender a algunas personas en mi trabajo.
				3. Creo que muchas de las personas a las que atiende en el trabajo son insoportables.
				6. Creo que los familiares de las personas a las que atiende en el trabajo son unos pesados.
				7. Pienso que trato con indiferencia a algunas personas a las que atiende en el trabajo.
				11. Me apetece ser irónico con algunas personas a las que atiende en el trabajo.
				14. Etiqueto o clasifico a las personas a las que atiende en el trabajo según su comportamiento.

			<p><b>Culpa:</b> Son los sentimientos que aparecer después de las actitudes negativas sobre los usuarios. Tal sentimiento culpa las acciones y las juzga.</p> <p>Forman parte: 4, 9, 13, 16 y 20.</p>	<p>4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.</p>
				<p>9. Me siento culpable por algunas de mis actitudes en el trabajo.</p>
				<p>13. Tengo remordimiento por algunos de mis comportamientos en el trabajo.</p>
				<p>16. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.</p>
				<p>20. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.</p>



INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO) CUESTIONARIO PARA LA  
EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO "**CESQT**"

1. Se entiende sin dificultad el enunciado (ítem)  
2. en el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto
3. El ítem tiene relación con el constructo (comprensión oral de estructuras gramaticales)  
4. El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

N°	ITEMS	Claridad1		Congruencia2		Contexto3		Dominio del constructo4		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Mi trabajo me supone un reto estimulante									
2	No me apetece atender a algunas personas en mi trabajo									
3	Creo que muchas de las personas a las que atiende en el trabajo son insoportables									
4	Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.									
5	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal									
6	Creo que los familiares de las personas a las que atiende en el trabajo son unos pesados									
7	Pienso que trato con indiferencia a algunas personas a las que atiende en el trabajo									
8	Pienso que estoy saturado por el trabajo									

9	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.									
10	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas									
11	Me apetece ser irónico con algunas personas a las que atiende en el trabajo									
12	Me siento agobiado por el trabajo.									
13	Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo									
14	Etiqueto o clasifico a las personas a las que atiende en el trabajo según su comportamiento									
15	Mi trabajo me resulta gratificante									
16	Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento									
17	Me siento cansado físicamente en el trabajo									
18	Me siento desgastado emocionalmente									
19	Me siento ilusionado por mi trabajo									
20	Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo									

1. Se entiende sin dificultad el enunciado (ítem gramaticales)
2. en el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto
3. El ítem tiene relación con el constructo (comprensión oral de estructuras)
4. El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

---

Firma y Sello del Evaluador

### Anexo 03: Ficha técnica

#### FICHA TÉCNICA

<b>Nombre:</b>	CESQT. Cuestionario para la Evaluación del síndrome de Quemarse por el Trabajo.
<b>Autor original:</b>	Pedro R. Gil-Monte.
<b>Autor de Adaptación:</b>	Zuzi Yanira Vela Valverde.
<b>Procedencia:</b>	UCV-Tarapoto (2017).
<b>Aplicación:</b>	Individual y colectiva.
<b>Duración:</b>	variable entre 5 y 10 minutos.
<b>Finalidad:</b>	Evaluación de los niveles del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout).
<b>Baremación:</b>	Baremos generales para docentes.
<b>Materiales:</b>	Manual y ejemplar autocorregible

## Anexo 04: Protocolo final

# CESQT

Sexo: Varón

☐

Mujer

☐

Edad:

Fecha:

/ /

Centro/Empresa:

A continuación encontrará algunas afirmaciones referentes a sus sentimientos e ideas acerca de su trabajo y de las consecuencias que tiene para usted como profesional y como persona. Indique con qué frecuencia siente o piensa lo que se describe en cada una de ellas.

Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajuste a su situación:

0	1	2	3	4
NUNCA	RARAMENTE (algunas veces en el año)	A VECES (algunas veces en el mes)	FRECUENTEMENTE (algunas veces por semana)	MUY FRECUENTEMENTE (todos los días)

1	Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2	No me apetece atender a algunas personas en mi trabajo.	0	1	2	3	4
3	Creo que muchas de las personas a las que atiendo en el trabajo son insoportables.	0	1	2	3	4
4	Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6	Creo que los familiares de las personas a las que atiendo en el trabajo son unos pesados	0	1	2	3	4
7	Pienso que trato con indiferencia a algunas personas a las que atiendo en mi trabajo.	0	1	2	3	4
8	Pienso que estoy saturado por el trabajo.	0	1	2	3	4
9	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
11	Me apetece ser irónico con algunas personas a las que atiendo en el trabajo.	0	1	2	3	4
12	Me siento agobiado por el trabajo.	0	1	2	3	4

13 Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
14 Etiqueto o clasifico a las personas a las que atiendo en el trabajo según su comportamiento	0	1	2	3	4
15 Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16 Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17 Me siento cansado físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18 Me siento desgastado emocionalmente.	0	1	2	3	4
19 Me siento ilusionado por mi trabajo.	0	1	2	3	4
20 Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0	1	2	3	4

# CESQT

Sexo: Varón

☐

Mujer

☐

Edad:

Fecha:

/

/

Centro/Empresa:

A continuación encontrará algunas afirmaciones referentes a sus sentimientos e ideas acerca de su trabajo y de las consecuencias que tiene para usted como profesional y como persona. Indique con qué frecuencia siente o piensa lo que se describe en cada una de ellas.

Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajuste a su situación:

0	1	2	3	4
NUNCA	RARAMENTE (algunas veces en el año)	A VECES (algunas veces en el mes)	FRECUENTEMENTE (algunas veces por semana)	MUY FRECUENTEMENTE (todos los días)

1	Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2	No me apetece atender a algunas personas en mi trabajo.	0	1	2	3	4
3	Creo que muchas de las personas a las que atiendo en el trabajo son insoportables.	0	1	2	3	4
4	Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6	Creo que los familiares de las personas a las que atiendo en el trabajo son unos pesados	0	1	2	3	4
7	Pienso que trato con indiferencia a algunas personas a las que atiendo en mi trabajo.	0	1	2	3	4
8	Pienso que estoy saturado por el trabajo.	0	1	2	3	4
9	Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10	Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
11	Me apetece ser irónico con algunas personas a las que atiendo en el trabajo.	0	1	2	3	4
12	Me siento agobiado por el trabajo.	0	1	2	3	4
13	Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
14	Etiqueto o clasifico a las personas a las que atiendo en el trabajo según su comportamiento	0	1	2	3	4
15	Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16	Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17	Me siento cansado físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18	Me siento desgastado emocionalmente.	0	1	2	3	4
19	Me siento ilusionado por mi trabajo.	0	1	2	3	4
20	Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0	1	2	3	4



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodriguez Julca José Francisco  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : Investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Autor (a) del instrumento (s): Zuzi Yanira Vela Valverde

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50  
José F. Rodríguez Julca

Ucenciado en Psicología  
 C.P.P. N° 8769

Trujillo, 24 de Mayo de 2017

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Quiroz Alcalde, María Esther  
Institución donde labora : UCV  
Especialidad : Area - Educativa  
Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Autor (a) del instrumento (s): Zuzi Yanira Vela Valverde

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

48

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Trujillo, 15 de Mayo de 2017

Sello personal y firma

María E. Quiroz Alcalde  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 9953



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Velicia Vera Calmet  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Educativa  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Autor (a) del instrumento (s): Zuzi Yanira Vela Valverde

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Trujillo, 22 de Mayo de 2017

Sello personal y firma

Velicia G. Vera Calmet  
 PSICOLOGA  
 C.Ps.P. 7125





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fuentes Chávez Sandra Elizabeth  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Psicólogo Educativa  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Autor (a) del instrumento (s): Zuzi Yanira Vela Valverde

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

47  
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Trujillo, 23 de Mayo de 2017

Mrs. Sandra Fuentes Chávez  
PSICÓLOGA

C. Ps. P. 19924

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cárdenas Vasquez VanessaInstitución donde labora : UCVEspecialidad : Psicología Ed.

Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Autor (a) del instrumento (s): Zuzi Yanira Vela Valverde

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				2	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					2
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>				2	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				2	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				2	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				2	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				2	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>				2	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				2	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				2	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

41

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Trujillo, 17 de 05 de 2017

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Covatta López Nancy  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
Especialidad : Psicología  
Instrumento de evaluación : Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Autor (a) del instrumento (s): Zuzi Yanira Vela Valverde

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Síndrome de quemarse por el trabajo</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Trujillo, 22 de Mayo de 2017



Sello personal y firma





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

C. M. "CARLOS WIESSE"	
JUANJUI	
RECIBIDO	
Nº Exp. 0416	Folios 05
Fecha 10/05/17	Hora 11:01
Firma [Firma]	

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 057-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑOR:**

**LIC. JORGE GUILLERMO DÍAS VARGAS**

**DIRECTOR I.E. CARLOS WIESSE**

**Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado. ***"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjui"***.

En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dioneer Francis Marín Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto

**CAMPUS TARAPOTO**  
Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 056-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑOR:**

**LIC. VICTOR HUGO RAMÍREZ PERDOMO**

**DIRECTOR I.E. MARISCAL CÁCERES**

**Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado. ***"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjui"***.

En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dioneer Francis Marin Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto

**CAMPUS TARAPOTO**  
Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.

I.E. N°0391  
**MARISCAL CÁCERES**  
HORA: 11:22  
FECHA: 10 05 2017  
N° REGISTRO: 37  
**RECIBIDO**

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 059-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑOR:**

**LIC. NAPOLEÓN CÁRDENAS TELLO**

**DIRECTOR I.E. CÉSAR VALLEJO N° 0653**

**Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado. ***"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjui"***.

En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dione Francis Marín Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto

**CAMPUS TARAPOTO**  
Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 061-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑOR:**

**LIC. JUAN ROLANDO RAMÍREZ GUEVARA  
DIRECTOR I.E. MAXIMINO CEREZO BARREDO  
Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado. ***"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjui"***.


En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

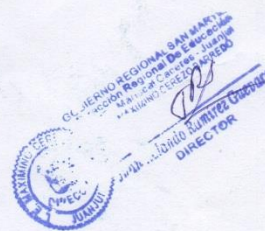
Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



  
Mg. Dióner Francis Marín Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto



**CAMPUS TARAPOTO**  
Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
**ucv.edu.pe**





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 055-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑORA:**

**LIC. ROGELIA SALAS PÉREZ**

**DIRECTOR I.E. SAN JUAN BAUTISTA**

**Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado. ***"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí"***.

En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dione Francis Marín Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL MARISCAL CÁCERES - JUANJUÍ  
I. E. "SAN JUAN BAUTISTA"  
**Rogelia Salas Pérez**  
DIRECTORA

10-5-17

**CAMPUS TARAPOTO**

Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
**ucv.edu.pe**





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 058-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑOR:**

**LIC. RUBER PÉREZ SALDAÑA**

**DIRECTOR I.E. HÉROES DEL CENEPa**

**Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado, **"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjui"**.

En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dioner Francis Marín Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto

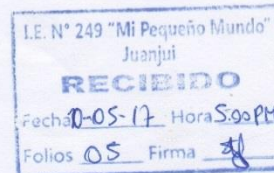
**CAMPUS TARAPOTO**  
Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 060-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑORA:**

**LIC. TANIA CABRERO LINO  
DIRECTORA I.E. MI PEQUEÑO MUNDO  
Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado. ***"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjui"***.

En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dione Francis Marin Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto

**CAMPUS TARAPOTO**  
Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 062-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑORA:**

**LIC. NANCY MEZA VELA**

**DIRECTORA I.E. CASITA DEL SABER**

**Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado. ***"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí"***.

En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dione Francis Marín Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto

**CAMPUS TARAPOTO**

Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
CALLE N° 281 "LA CASITA DEL SABER" - JUANJUÍ

Nancy Meza Vela  
DIRECTORA

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 054-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑOR:**

**PROF. LUIS VALLES GUERRA  
DIRECTOR I.E. EDUARDO PEÑA MEZA  
Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado. ***"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjui"***.

En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

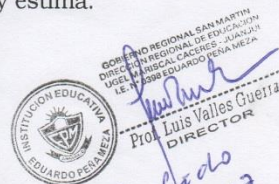
A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dione Francis Marin Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto

**CAMPUS TARAPOTO**  
Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.



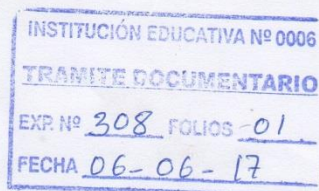
fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
**ucv.edu.pe**

Recibido  
10-05-17  
10:26





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

Cacatachi, 27 de Abril de 2017

**OFICIO N° 053-2017-ESC-PSIC/UCV-T**

**SEÑOR:**

**MG. MERVYN GUEVEDO GRONERTH**

**DIRECTOR I.E. APLICACIÓN N° 0006**

**Presente.-**

**ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Director de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a la estudiante **VELA VALVERDE ZUZI YANIRA**, quien viene realizando su Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado. ***"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjui"***.

En tal sentido, dicha estudiante necesita aplicar Instrumentos de medición a los docentes de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida y estima.

Atentamente,



Mg. Dione Francis Marín Puelles  
Director de la Escuela de Psicología  
UCV – Tarapoto

**CAMPUS TARAPOTO**  
Carretera Marginal Norte  
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5.  
Tel.: (042) 524 280 Anx.: 3100.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
**ucv.edu.pe**



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Dioner Francis Marin Puelles  
....., docente de la Facultad Humanidades ..... y Escuela  
Profesional Psicología ..... de la Universidad César  
Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada

"Propiedades psicométricas del cuestionario para la  
evaluación del síndrome de quemarse por el  
trabajo en docentes del distrito de Huancayo, 2017"

.....", del (de la) estudiante  
Zuzi Yanira Vela Velarde  
....., constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en  
el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las  
coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis  
cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la  
Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Tarapoto, 27 de Junio de 2019 .....



Mg. Dioner Francis Marin Puelles  
Psicólogo  
FIC Ps.P. 9711

Nombres y apellidos del (de la) docente  
DNI: 18211259

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades <sup>2</sup>psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome  
de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí, 2017”

<sup>31</sup>  
**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Zuzi Yanira Vela Valverde

## Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

## Coincidencias

- |   |                            |     |   |
|---|----------------------------|-----|---|
| 1 | www.web.teaediciones...    | 1 % | > |
|   | Fuente de Internet         |     |   |
| 2 | www.redalyc.org            | 1 % | > |
|   | Fuente de Internet         |     |   |
| 3 | Entregado a Universida...  | 1 % | > |
|   | Trabajo del estudiante     |     |   |
| 4 | repository.javeriana.ed... | 1 % | > |
|   | Fuente de Internet         |     |   |
| 5 | repositorio.uss.edu.pe     | 1 % | > |
|   | Fuente de Internet         |     |   |



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo ZUZI YANIRA VELA VALVERDE  
identificado con DNI N° 46766924, egresado de la Escuela Profesional  
de PSICOLOGÍA de la Universidad César Vallejo,  
autorizo ☒ , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo  
de PROPIEDADES PSICOMETRICAS DEL CUESTIONARIO titulado  
" PARA LA EVALUACION DEL SINDROME DE QUEMARSE  
POR EL TRABAJO EN DOCENTES DEL DISTRITO DE  
JUANJUI, 2019 ",  
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

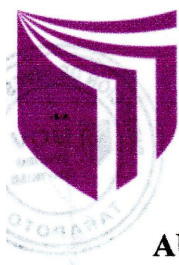
.....

  
FIRMA

DNI: 46766924

FECHA: 27 de junio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:**

*Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara*

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

*Zuzi Yamira Vela Velarde*

**INFORME TITULADO DE:**

*"Propiedades psicométricas del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes del distrito de Juanjuí, 2017"*

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

*Licenciada en Psicología*

**SUSTENTADO EN FECHA:** *11 de Octubre de 2017*

**NOTA O MENCIÓN:** *16*

-----  
Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara  
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN  
UCV - TARAPOTO